

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT GARIS HARMONI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**NURIL HIKMATUL LAILI**

**NIM: G73215026**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PRODI MANAJEMEN**

**SURABAYA**

**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nuril Hikmatul Laili

NIM : G73215026

Fakultas/Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan**

**Kesehatan Keja (K3), serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Garis Harmoni”**

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 September 2019

Saya yang menyatakan,



Nuril Hikmatul Laili  
NIM. G73215026

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Nuril Hikmatul Laili NIM. G73215026 ini telah diperiksa dan disetujui untuk di munaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

Pembimbing



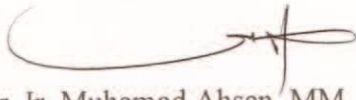
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM  
NIP: 196806212007011030

## PENGESAHAN

Skripsi ini ditulis oleh Nuril Hikmatul Laili NIM. G73215026 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

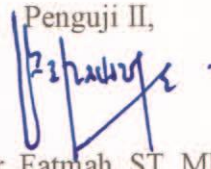
### Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



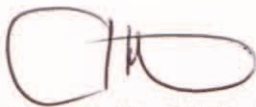
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM  
NIP. 196806212007011030

Penguji II,



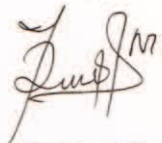
Dr. Fatmah, ST, MM  
NIP. 197507032007012020

Penguji III,



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Admin., Ph.D  
NIP. 196703111992031003

Penguji IV,



Rahma Ulfa Maghfiroh, S.E., M.M  
NIP. 198612132019032009

Surabaya, 25 September 2019  
Mengesahkan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Dekan,



H. Ali Arifin, MM.  
NIP. 196212141993031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nuril Hikmatul Laili  
NIM : G73215026  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam  
E-mail address : nurilhikmah750@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garis Harmoni

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Oktober 2019

Penulis

Nuril Hikmatul Laili



## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garis Harmoni”** merupakan hasil penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan terkait dengan pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya.

Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei dengan penyebaran kuisioner pada karyawan PT Garis Harmoni Surabaya yang kemudian dianalisis menggunakan program spss 23. Uji pengaruh dalam metode ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni yang dibuktikan dengan nilai signifikan 0,542 dan t hitung sebesar -0,615. variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni yang dibuktikan dengan nilai signifikan 0,428 dan t hitung sebesar 0,802. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni yang dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 dan t hitung sebesar 4,629. terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 7,745. sehingga menghasilkan persamaan regresi  $Y = 20,642 + -0,095X_1 + 0,178X_2 + 1,055X_3$ . Variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 4,1% lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Hasil Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
A. Landasan Teori .....	10
1. Disiplin Kerja .....	10
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	14
3. Lingkungan Kerja.....	18
4. Produktivitas Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Berfikir.....	34
D. Hipotesis.....	35







## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Penjualan dan Waktu Penyelesaian PT Garis Harmoni ...6	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....25	
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....40	
Tabel 3.2 Sakala Instrumen .....45	
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....57	
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....58	
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....59	
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....60	
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas .....61	
Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....62	
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....63	
Tabel 4.8 Heteroskedastisitas .....64	
Tabel 4.9 Hasil Uji Hasil Analisis Berganda .....66	
Tabel 4.10 Hasil Uji T .....67	
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....69	
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....71	





manajer karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai oleh perusahaan. dan akan menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan mampu berproduktivitas tinggi. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang optimal. Disiplin karyawan bisa dilihat dari daftar hadir karyawan dalam setiap harinya seperti ketepatan jam kerja, jam pulang dan menggunakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan misalkan, dalam perusahaan manufaktur karyawan harus datang tepat waktu, taat peraturan saat jam kerja.

Pada dasarnya karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting keberadaanya pada setiap sendi operasional perusahaan. karena sumber daya manusia adalah aset utama penggerak operasional perusahaan maka dari itu setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang professional, terpercaya, tekun, dan memiliki kompetensi yang baik adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja peneliti untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni dengan ditemukannya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai peraturan jam kerja. Mereka ada yang mengatakan bahwa menjadi karyawan produksi di PT Garis Harmoni tidaklah harus datang tepat waktu yang terpenting adalah bisa memenuhi target produksi. Dan diperkuat oleh Yurista Labudo

Dan poin kedua akan dibahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jika lingkungan kerja merupakan sumber daya utama penggerak operasional perusahaan, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kewajiban yang harus ditaati oleh bawahan maupun atasan saat berada didalam lingkungan kerja. Peneliti tertarik untuk meninjau Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas kedua karena selama peneliti melakukan praktek kerja lapangan (PKL) selama satu bulan di PT. Garis Harmoni melihat langsung bahwa karyawan di PT Garis Harmoni kurang memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Seperti karyawan yang tidak memakai pakaian pelindung, alat pelindung, dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan selama jam kerja.

<sup>3</sup> Yurista Labudo, “Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi pada karyawan PT. Sinar Glongsong Utama) (E-Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 – Universitas Sam Ratulangi Manado 2013), 1

[illegible]



Dengan demikian setiap karyawan memiliki tempat kerja yang aman dan sehat sesuai dengan kebijakan perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang ada pada sekitar karyawan dan bisa berpengaruh terhadap proses terjadinya suatu pekerjaan.<sup>6</sup> dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan segala sesuatu yang ada disekitarnya bisa menyebabkan kondisi pekerjaan karyawan yang tidak aman. Seperti kurangnya lampu penerangan, ruang kerja yang kotor, kebisingan, suhu ruangan yang panas dan sempit. Didalam perusahaan manufaktur apabila dalam lingkungan kerja kurangnya penerangan lampu pada tempat kerja bisa berakibat fatal atau kecelakaan kerja. Karena apabila dalam suatu

<sup>6</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183

Dari tiga variabel yang sudah diuraikan diatas berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan pratikum di PT Garis Harmoni karyawan tidak bisa memberikan produktivitas baik bagi perusahaan, cenderung kurang memperhatikan kedisiplinan atau keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meskipun adanya pengawasan CCTV didalam ruangan. Padahal ini merupakan aturan perusahaan yang wajib ditaati oleh semua karyawan di PT Garis harmoni. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meghar Tremtari Savitri menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>7</sup>

Penelitian ini diawali dengan mengetahui bagaimana penerapan Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja pada PT Garis Harmoni. Dan penelitian ini akan menguji tentang produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni. dalam hal ini peneliti tertarik meneliti karyawan PT Garis Harmoni karena peneliti melihat langsung saat melakukan praktek kerja lapangan selama satu bulan dan menempati bidang HRD tentunya sangat berkaitan dengan sumber

[illegible]

PT Garis Harmoni merupakan salah satu perusahaan disurabaya yang mempunyai usaha dibidang Karoseri Kendaraan Khusus yang mulai didirikan pada tahun 2010 disurabaya. yang mempunyai visi dan misi terbaik dalam pencapaian idealisme dengan meningkatkan manajemen, dan produktivitas kerja karyawan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Yang dibuktikan dengan adanya data jumlah data penjualan dan waktu penyelesaian produksi dalam 3 tahun kebelakang. Data jumlah data penjualan dan waktu penyelesaian pada PT Garis Harmoni adalah sebagai berikut:

Tahun	Jumlah Unit	Orderan Unit Per bulan	Target Penyelesaian	Waktu Penyelesaian
2016	85	8 Unit	2 Bulan	2 Bulan
2017	75	7 Unit	2 Bulan	3 Bulan
2018	50	4 Unit	1 Bulan	2 Bulan

[illegible]

Produktivitas karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dan sangat dituntut agar nantinya jumlah produksi mampu meningkat dan mencapai targetnya pada tahun-tahun berikutnya. Selain itu peneliti tertarik untuk meneliti produktivitas kerja, karena ditemukannya indikasi penyebab produktivitas pekerja indonesia rendah karena penguasaan bahasa asing yang terbatas dan budaya kerja yang harus diperbaiki salah satunya menanamkan sikap disiplin kerja dan budaya tepat waktu dimuat oleh KOMPAS.com, Jakarta pada Minggu (29/07/2018).<sup>8</sup> Dalam hal ini membuktikan bahwa sikap disiplin kerja sangat berkontribusi terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian, peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Garis Harmoni”**, karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT

[illegible]

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Garis Harmoni?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Garis Harmoni?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Garis Harmoni?
4. Apakah disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Garis Harmoni?

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dipaparkan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- [illegible]







## 1.2 Jenis-jenis Disiplin

a) Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti aturan dan berbagai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

### b) Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan. Tujuan disiplin kolektif yaitu, untuk memperbaiki sikap pelanggra, menghalangi para karyawan yang lain agar tidak melakukan pelanggaran serupa, dan menjaga standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

c) Disiplin Progresif:

Proses pendisiplinan formal berupa pemberian hukuman-hukuman yang lebih serius terhadap pelanggaran yang terjadi secara berulang. Tujuan dari disiplin progresif yaitu, agar karyawan segera memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan yang serupa sebelum mendapat hukuman yang lebih tegas dan berat.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Ibid., 187

## 1.4 Indikator Disiplin Kerja

Dari uraian diatas sudah jelas bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan sehingga mampu menciptakan keadaan yang tertib disuatu lingkungan kerja, berdaya guna dan, berhasil yang baik guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak memperhatikan kedisiplinan kerja, suda dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Karena untuk mendapatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan kedisiplinan dari pegawai.

Menurut Guntur ada beberapa disiplin yang perlu dikelola dalam melaksanakan suatu pekerjaan yaitu:

- Disiplin terhadap waktu
- Disiplin terhadap target
- Disiplin terhadap kualitas
- Disiplin terhadap prioritas kerja
- Disiplin terhadap prosedur

<sup>13</sup> Sondang Sigian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 96

13

1. Disiplin waktu.

Disiplin waktu adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja karyawan saat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

## 2. Disiplin peraturan.

Peraturan ataupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan terhadap komitmen yang sudah ditetapkan. Ketaatan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan dan peraturan, dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Letje S Guntur, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: Airlangga, 2003), 34, 35

## 2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suryanto jumlah kecelakaan di Indonesia lebih sedikit tetapi korban meninggal dunia lebih besar, dibandingkan dengan negara Eropa, seperti Denmark dan Jerman.<sup>15</sup>

Menurut Bambang Swasto tujuan Keselamatan Kerja antara lain:

- Memberikan hak keselamatannya bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik agar tercapainya tujuan perusahaan.

- Memberikan jaminan keselamatan kepada orang lain atau rekan kerja yang berada dilingkungan tempat bekerja.

[illegible]

c. Memelihara sumber Produksi

Mampu mengoperasikan sumber produksi secara aman dan efisien selama berada dilingkungan tempat kerja.

Menurut Bambang tujuan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Program Kesehatan ini bertujuan sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik bagi perusahaan, karyawan, atau pekerja bebas.
- b. Pemberian program kesehatan ini bertujuan sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan pada tingkat produktivitas kerja manusia.<sup>16</sup>

## 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Tempat Kerja yang Tidak Aman

Sistem Penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan dapat dihindari. Dan kondisi peralatan yang ada seperti mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan atau tata letak peralatan yang tidak sesuai dengan tempatnya.

<sup>16</sup> Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Brawijaya, 2011), 107, 108



b. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan seperti pelaksanaan prosedur kerja secara baik berdasarkan prosedur yang ada, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal tidak diinginkan dapat dihindar.

### c. Suasana Kejiwaan Karyawan

Suasana perasaan yang dirasakan oleh para karyawan saat berada dibawah tekanan atau keselamatan kerja mereka terancam atau tidak terjamin oleh perusahaan saat berada didalam tempat kerja. <sup>17</sup>

Setiap perusahaan memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang berbeda-beda, namun setiap perusahaan selalu berusaha mencegah dan menghindari resiko tersebut. Kecelakaan kerja terjadi karena adanya tindakan yang salah atau tidak aman. Karena kelalaian dan kecerobohan merupakan penyebab utama kecelakaan kerja.

## 2.4 Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Menurut Ashar Sunyoto Munandar, indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari:

a. Pembiayaan kesehatan

Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.

<sup>17</sup> Ibid, 109, 110

b. Pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

c. Perlengkapan.

Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.

#### d. Prosedur

Prosedur adalah upaya perusahaan dalam memberikan langkah atau cara-cara menggunakan peralatan pada tempat kerja.

e. Tempat penyimpanan barang

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

f. Wewenang pekerjaan

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

g. Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga

bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.<sup>18</sup>

Bahwa dari penejelasan indikator diatas sudah sesuai dengan kondisi kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

### 3. Lingkungan Kerja

### 3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex. S. Nitisemito lingkungan kerja adalah hal-hal di sekitar lingkungan kerja karyawan dan mempengaruhi proses pekerjaan.<sup>19</sup>

Menurut Sutrisno lingkungan adalah keseluruhan sarana dan Prasarana kerja yang ada disekitar kerja karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.<sup>20</sup>

Menurut Sunyoto, lingkungan kerja merupakan bagian terpenting didalam karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.<sup>21</sup> Sehingga dapat dikatakan sama dengan hasil dari penelitian oleh Maludin Panjaitan juga mengatakan bahwa didalam lingkungan kerja dan segala yang ada didalamnya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila dalam suatu

<sup>18</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Press, 2013), 52

<sup>19</sup> Alex. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183

<sup>20</sup> Diah Indriani Suwondo”, dkk “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan” ( Jurnal JMK Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol.17 No.2-Univeritas Kristen Petra Jalan Siwalankerto Surabaya.2015).136

<sup>21</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Caps, 2012), 43

perusahaan memiliki tempat kerja yang bersih dan rapi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>22</sup>

### 3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sunyoto :

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ada dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan kelompok

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik seperti ketidak tenangan dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja.

peraturan kerja yang baik dan jelas mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir.

d. Penerangan.

Adanya penerangan dalam lingkungan kerja bukan hanya penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi Udara.

Sirkulasi pertukaran udara yang cukup dan harus dilakukan pengadaan ventilasi.

<sup>22</sup> Maludi Panjaitan “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia “(E-Jurnal Manajemen Universitas Methodist Indonesia medan, 2017), 1

f. Keamanan.

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan. Sehingga bisa memberikan dorongan semangat dalam bekerja. peraturan kerja yang baik dan jelas mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir.<sup>23</sup>

### 3.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Hasibun, indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Faktor fisik yaitu suatu hal yang ada disekitar lingkungan kerja mampu dilihat secara kasat mata. contoh: instensitas cahaya, kebersihan dan kenyamanan ruangan.
- b. Dan Faktor non fisik yaitu suatu hal yang hanya bisa dirasakan tetapi tidak terlihat oleh kasat mata. Contoh: hubungan yang harmonis dengan atasan dan teman kerja lainnya.<sup>24</sup>

#### 4. Produktivitas Kerja

## 4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Atmosoeprapto produktivitas kerja adalah ukuran prestasi kerja karyawan atau produktivitas tenaga kerja manusia.<sup>25</sup>

Menurut Sinungan, Produktivitas adalah hubungan hasil ataupun fisik yang nyata baik berupa barang dan jasa.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Ibid, 2

<sup>24</sup> Malayu S.p Hasibun, *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), 147

<sup>25</sup> Kisdarto Atmosoeprapto, *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan* (Jakarta: Gramedia, 2001), 22

## 4.2 Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

- a) Pendidikan, pegawai yang berpendidikan lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Lebih cepat dan tanggap menerima pendapat dan masukan dari pimpinan ataupun sesama rekan kerja.
- b) Keterampilan, semakin karyawan terampil dalam bekerja, semakin cepat dalam mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bisa bekerja secara maksimal.
- c) Disiplin, Pegawai yang disiplin dalam melakukan pekerjaannya mampu bekerja serius dan mudah untuk ditertibkan.
- d) Sikap mental dan etika kerja, karena pegawai yang bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.
- e) Motivasi, Pegawai perlu didorong agar lebih antusias dalam bekerja.

<sup>27</sup> Ibid, 343



[illegible]

Tingkat Pengukuran Produktivitas kerja sebagai berikut:

## 1 Pengukuran Produktivitas Tingkat Nasional (Makro)

Usaha dalam meningkatkan produktivitas sebagai yaitu berikut:

- ### Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti, indikator produktivitas kerja terdiri dari:

a. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan

- Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan bukan hanya

<sup>30</sup> Ibid, 346

b. Memiliki motivasi yang tinggi.

Mampu memberikan usaha dan tingkah laku terbaik bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan

c. Memiliki orientasi kerja yang positif.

Adanya rasa percaya diri yang tinggi dalam diri seseorang guna menunjang suatu keberhasilan dalam pekerjaanya.

d. Bertanggung jawab.

Memiliki rasa kesadaran dan kewajiban dalam melaksanakan suatu pekerjaan

e. Dapat bergaul efektif.

Segala bentuk proses atau tindakan yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai tujuannya.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2010), 57

## B. PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ALLO JAYA	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja.</li> <li>- Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.</li> <li>-Metode penelitian kuantatif.</li> <li>- Teknik analisis data</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitiannya</li> <li>- Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni</li> <li>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan</li> </ul>

				sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	
2.	Sri Wahyuningsih	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. DWI LESTARI NUSANTARA	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja.</li> <li>- Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.</li> <li>-Metode penelitian kuantitatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitiannya</li> <li>- Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni</li> <li>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi</li> </ul>

			karyawan.	- Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	kepuustakaan
3.	Nining Wahyuni, Dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KUTAI TIMBER INDONESIA	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	- Memiliki satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja. - Satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. -Metode penelitian	- Objek penelitiannya - Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Garis Harmoni - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan

			karyawan.	kuantatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	kuisisioner dan studi kepustakaan
4.	Feni Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Provinsi	Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja.	-Variabel bebas yang digunakan sama yaitu Disiplin KerjaPegawai - Satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan.	-Objek penelitian terdahulu yakni pegawai atau kantor dinas sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur.



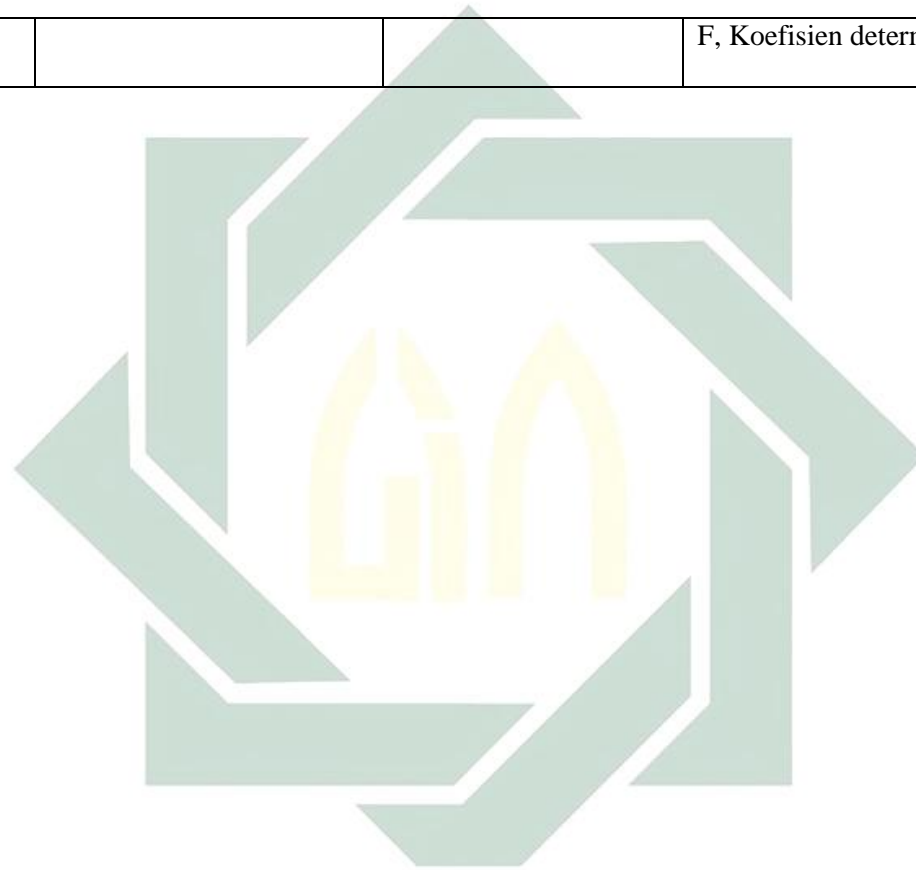
		Kalimantan Timur.		-Metode Penelitian Kuantitatif - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	- Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni. - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.
5.	Delliang Pansiang, dkk. (2017)	Pengaruh keselamatan dan kesehtan (K3) dan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di	Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan baik secara parsial dan simultan	-Satu variabel bebas yang digunakan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan	-Objek Pnelitian -Responden penelitian adalah Karyawan di PT. Garis Harmoni. - Responden yang

			terhadap produktivitas kerja karyawan.	-sartu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan. - Metode penelitian kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi.	digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garis Harmoni. - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.
6.	Agustin Ana Desmonda (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh	-Satu variabel bebas yang sama yaitu Lingkungan	-Objek penelitian terdahulu yakni pegawai

		<p>Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Samarinda.</p>	<p>signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satu variabel terikat yang sama yaitu Produktivitas kerja karyawan.</li> <li>- Metode penelitian Kuantitatif.</li> <li>- Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi</li> </ul>	<p>atau kantor dinas sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni.</li> <li>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisioner dan studi kepustakaan.</li> </ul>
--	--	--	--	---	---

7.	Prasetyo Harvy Budiharjo, dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. AIR MANADO.	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dua variabel bebas yang sama yaitu Disiplin Kerja.</li> <li>- Satu variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan.</li> <li>- Metode penelitian Kuantitatif.</li> <li>- Teknik analisis data sama yaitu: uji validitas, uji reabilitas, normalitas linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji regresi linier, Uji T, Uji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Objek penelitian</li> <li>-Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Garis Harmoni.</li> <li>- Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuisisioner dan studi kepustakaan.</li> </ul>
----	--	--	---	--	---

				F, Koefisien determinasi	
--	--	--	--	--------------------------	--





Pengaruh secara parsial yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni.
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni.
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni.

Sedangkan, pengaruh secara simultan dalam penelitian ini yaitu dimana disiplin kerja, (K3) dan lingkungan kerja berpegaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

### D. Hipotesis

Berdasarkan konseptual kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Garis Harmoni.

$H_0$ : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Garis Harmoni.

H<sub>2</sub>: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivits kerja di PT. Garis Harmoni.

$H_0$ : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivits kerja di PT. Garis Harmoni.









- Disiplin Kerja Karyawan (X1), segala bentuk peraturan yang wajib ditatati oleh semua karyawan
- Keselamatan dan kesehatan kerja karyawab (K3) (X2), alat pelindung saat pekerjaan berlangsung.
- Lingkungan kerja (X3), segala bentuk atau suasana yang ada disekitar karyawan saat melakukan suatu pekerjaan.
- Produktivitas Kerja Karyawan (X3),

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Segala bentuk sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan memberikan peringatan bagi semua karyawan yang melakukan pelanggaran.	Guntur: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin waktu.</li> <li>2. Disiplin peraturan.</li> <li>3. Disiplin tanggung jawab.</li> </ol>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X <sub>2</sub> )	Segala bentuk hak buruh atau pekerja untuk memperoleh perlindungan, pelayanan dan wewenang pekerjaan sesuai dengan harkat dan martabat manusia saat melaksanakan pekerjaannya.	Sunyoto: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembiayaan kesehatan.</li> <li>2. Pelayanan kesehatan.</li> <li>3. Perlengkapan .</li> <li>4. Prosedur.</li> <li>5. Tempat penyimpanan barang.</li> <li>6. Wewenang pekerjaan.</li> <li>7. Kelalaian.</li> </ol>



$$\mathbf{r}_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : Banyak responden

X : Skor yang diperoleh dari seluruh item

y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum_{xy}$  : Jumlah perkalian x dan y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Pada penelitian ini uji validitas dari variabel X1, X2, X3 dan Y dilakukan dengan program SPSS 23. Dan dalam uji validitas memiliki beberapa kriteria penilaian, yaitu:

1. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
2. Apabila  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat item kuisioner tersebut tidak valid.<sup>39</sup>

### G. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indek yang menunjukkan hasil dari pengukuran relative konsisten. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil

<sup>39</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Grop, 2014), 46



$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$r_{11}$  : Reabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$  : Jumlah butir pertanyaan

 $\sigma^2_1$  : Varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika Cronbach alpha  $> 0,6$ .<sup>40</sup> Melakukan perhitungan yang dibantu oleh program SPSS 23.

## H. Data dan Sumber Data

Ada dua jenis data dan sumber data yaitu:

## 1. Sumber data primer

Data primer adalah data penelitian yang tidak berbentuk file. Sehingga data primer harus digali sendiri oleh peneliti melalui responden langsung

<sup>40</sup> Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Universitas Atma jaya, 2009), 110

dengan menyebarkan kuisioner kepada responden atau melakukan wawancara secara langsung.<sup>41</sup>

## 2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah disediakan ditempat penelitian. Dalam hal ini peneliti harus bisa mengumpulkan data informasi yang akan dibutuhkan dalam proses penelitian .<sup>42</sup> Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu buku literasi, penelitian terdahulu dan data karyawan produksi PT Garis Harmoni.

## I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan] dalam penelitian ini untuk bisa memperoleh data secara akurat ialah:

## 1. Observasi

Observasi ini digunakan untuk mengamati kondisi responden serta melihat kondisi kegiatan yang dilakukan selama bekerja

## 2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk pengumpulan data dalam bentuk memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban sesuai keadaan yang terjadi.<sup>43</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 kategori jawaban yaitu:

<sup>41</sup> Jonatan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 129

<sup>42</sup> Ibid., 124

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 142

## Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 4
Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

*Sumber: Data diolah, 2019*

Peneliti disini juga menggunakan pengukuran skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi tentang fenomena sosial. dimana responden tinggal memberikan tanda (X/√) pada kolom. Sehingga peneliti dapat mengetahui respon yang diberikan oleh masing-masing responden.

## J. Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini responden mengisi angket dengan cara memberi tanda ( $\surd$ ) pada kolom lembar pertanyaan/ Pernyataan yang sudah disediakan oleh peneliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Asumsi klasik dan Uji Hipotesis.



### a. Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Variabel terikat

$b_1 b_2 b_3$  : Koefisien regresi

$X_1X_2X_3$  : Variabel bebas (disiplin kerja, K3, lingkungan kerja)

E : Error

Uji T dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Dengan memperlihatkan derajat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  dan dapat disimpulkan bahwasannya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.<sup>48</sup>

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

<sup>47</sup> Andy Field, *“Discovering Using IBM SPSS Statistic 5th Edition”*, (London: SAGE, 2013), 361

<sup>48</sup> Imam Ghozali, *aplikasi Analisis Multivariate*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, (semarang : 2013) , 99

$H_0$  diterima jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $F$  hitung  $> F$  tabel dan

$H_0$  ditolak jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel.<sup>49</sup>

g. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen..<sup>50</sup>

#### h. Adjusted R Square

Adjusted R square adalah nilai R square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R square dan angka ini bisa bernilai benilai negatif atau positif apabila dilakukan penambahan variabel independen.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Ibid., 122

<sup>50</sup> Ibid., 98

<sup>51</sup> Duwi Priyanto, MANDIRI BELAJAR SPSS, (Yogyakarta: 2008), 81

















**JABATAN**

A pie chart titled 'JABATAN' (Position) showing the distribution of jobs. The chart is divided into two segments: a blue segment representing 'KANTOR' (Office) with a value of 19, and a green segment representing 'PRODUKSI' (Production) with a value of 20. A legend in the top right corner identifies the colors: blue for KANTOR and green for PRODUKSI. The values are displayed in white boxes within their respective segments.

Jabatan	Count
KANTOR	19
PRODUKSI	20

### C. Analisis Data

Validitas data di ukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid jika





Pada tabel 4.2 telah diketahui dari seluruh item dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan dapat dinyatakan bahwa seluruh item dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut valid.





Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0.60. Hasil uji reabilitas kuisisioner disajikan dalam tabel sebagai berikut

## Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0.642	Reliabel
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	0.837	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0.725	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0.741	Reliabel

Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa instrumen yang ada dalam penelitian ini reliabel. Dengan dibuktikannya nilai R Alpha lebih besar dari 0,60.













## b. Uji t

**Tabel 4.10****Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,642	8,350		2,472	,018
	DISIPLIN	-,095	,154	-,082	-,615	,542
	K3	,078	,097	,107	,802	,428
	LINGKUNGAN	1,055	,228	,607	4,629	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**a.) Uji Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

$H_1$  : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

$H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis harmoni.

Dasar pengambilan keputusan yang akan digunakan adalah :

$H_1$  diterima, jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel.

$H_1$  ditolak, jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel.

Dari tabel 4.10 telah diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0.542 > 0.05$  atau nilai  $t$  hitung  $-0.615 < t$  tabel  $1.689$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti disiplin

kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

### **b.) Uji Hipotesis II**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

H<sub>0</sub> : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

Dasar pengambilan keputusan yang akan digunakan adalah :

H<sub>2</sub> diterima, jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_0$  ditolak, jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau hitung  $< t$  tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui untuk nilai signifikan pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja sebesar  $0.428 > 0.05$  atau nilai  $t$  hitung  $0,802 < t$  tabel  $1.689$  dan dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

### c.) Uji Hipotesis III

Uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu :

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.



Hipotesis ke empat pada penelitian ini adalah :

H<sub>0</sub> : Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garis Harmoni.

H<sub>4</sub> diterima, jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel.

$H_0$  ditolak, jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat  $0.000 < 0.05$  dan  $F$  hitung sebesar  $7.745 > F$  tabel 2.86 dan dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni.





component dan bagian produk Coating Asembling finishing sejumlah 39 orang. Hasil dari analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis yakni dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 23.

Sebelum masuk pada pembahasan hasil analisis dalam serangkaian uji, hasil dari rekapitulasi karakteristik responden mulai dari Jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir hingga jabatan atau bagian. Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan karyawan PT Garis Harmoni Surabaya berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 29 responden dengan persentase 74%. Dari gambar 4.6 sudah bisa dilihat bahwa karyawan PT Garis Harmoni Surabaya berusia antara 27-36 tahun dan jumlah presentase 44% atau berjumlah 17 responden dari total 39 responden. Dilihat dari gambar 4.7 untuk masa kerja, perusahaan ini mayoritas adalah karyawan lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah persentase 87% atau sebanyak 31 responden. Berdasarkan gambar 4.8 dapat dilihat bahwa karyawan PT Garis Harmoni ada dua jabatan atau bagian yaitu bagian kantor dan bagian gudang. Bagian kantor dengan jumlah 19 orang dengan presentase sebanyak 19%, sedangkan untuk sisanya yaitu bagian gudang dengan jumlah 20 orang dengan jumlah presentase 20%. Jadi kesimpulannya, karyawan yang bekerja di PT Garis Harmoni Surabaya lebih banyak yang bekerja pada bagian gudang.



[illegible]

Hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian oleh Shannon Cecilia Y.Assagaf <sup>52</sup> menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garis Harmoni Surabaya

Dan berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,428 lebih besar dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0,802 dan nilai t tabel sebesar 1.689, maka variabel bebas K3 dikatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni. Dalam hal ini menggambarkan bahwa karyawan kurang memperhatikan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka produktivitas kerja karyawan tidak akan menurun. Keselamatan dan kesehatan (K3) kerja disini terdiri dari jaminan kesehatan atau asuransi kesehatan dari perusahaan dan perlengkapan keselamatan kerja. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh PT Garis Harmoni yaitu asuransi BPJS dan jaminan kesehatan bagi semua karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja.

<sup>52</sup> Shannon Cecilia Y. Assagaf, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan Daerah Kota MANADO” (Jurnal---Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015), 639

Sedangkan perlengkapan yang wajib bagi karyawan saat berada di lingkungan kerja seperti pemakaian helm dan sepatu safety.

K3 dikatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni karena mereka berpendapat bawa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak selalu dibutuhkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Seperti karyawan bagian produksi, hampir setiap hari mereka harus bekerja didalam lingkungan yang penuh dengan bahan-bahan berat seperti besi agar tidak terinjak langsung oleh kaki akan tetapi masih ada karyawan PT Garis Harmoni yang tidak memakai peralatan safety saat berada pada lingkungan kerja. sebenarnya pekerjaan ini harus benar-benar di perhatikan sesuai dengan prosedur yang sudah di berikan oleh perusahaan. Selain itu dalam proses pengelasan dan pengecatan besi karyawan sangat dianjurkan untuk memakai alat pelindung seperti masker dan kacamata untuk mencegah terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan akan tetapi masih banyak yang melanggar peraturan mengenai K3. Dalam hal ini, menjadi sebuah tantangan khususnya karyawan yang berada dibagian produksi karena harus tetap berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun diantara mereka masih ada yang lalai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) tidak hanya di wajibkan bagi karyawan produksi akan tetapi bagi semua karyawan PT Garis Harmoni baik karyawan yang bekerja di dalam kantor maupun karyawan yang

bekerja di bagian produksi. Karena setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan harus disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh Bella Gloria Ukhsia dkk,<sup>53</sup> yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garis harmoni Surabaya

Hasil analisis tabel 4.10 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dan nilai t hitung sebesar 4,629 dan nilai t tabel sebesar 1.691. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel bebas lingkungan kerja dikatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni. Hasil analisis tersebut menggambarkan lingkungan kerja menjadi suatu hal yang bisa membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting. Seperti halnya lingkungan kerja pada PT Garis Harmoni mereka berpendapat bahwa dalam suatu pekerjaan lingkungan kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan nya. Misalnya dalam proses

<sup>53</sup> Bella Gloria Ukhsia dkk, Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan denagn Metode Partial Least Squares, (Jurnal—Vol 14 No.2 Universitas Pertanian Brawijaya, 2013)

pemotongan besi, setiap hari karyawan harus bekerja dengan lingkungan kebisingan yang ditimbulkan oleh suara mesin pemotong besi dan dilakukan di dalam suhu ruangan yang panas. Ini merupakan tantangan khusus bagi karyawan produksi PT Garis Harmoni untuk meningkatkan dan bisa mempertahankan produktivitas kerjanya.

Selain itu juga, karyawan juga berpendapat bahwa tempat penyimpanan barang bagi karyawan produksi masih belum ada, sehingga saat karyawan masuk kedalam lingkungan kerja mereka dapat meletakkan barang-barang pribadi seperti tas dan sandal tidak pada tempatnya. Maka dari itu, alangkah baiknya PT Garis Harmoni bisa memberikan lemari khusus karyawan untuk penyimpanan barang sebelum masuk pada lingkungan kerja. Sehingga karyawan tidak merasa khawatir untuk menyimpan barang berharga seperti dompet dll. Dan jika dilihat dari tempat parkir karyawan peneliti melihat langsung bahwa PT Garis Harmoni sudah memberikan tempat parkir yang aman bagi semua karyawan, sehingga kendaraan tidak usah diragukan lagi keamanannya selama berada pada lingkungan kerja.

Hasil analisis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian relevan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa ketiga variabel Independent yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Garis Harmoni dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan F hitung sebesar 7,745 lebih besar dari F tabel 2,86. selain itu penjelasan dari ketiga variabel independent tersebut mampu menjelaskan variabel dependent yakni produktivitas kerja sebesar 4,1% dapat dilihat pada tabel 4.12, dan sisanya dapat dilihat oleh tabel yang tidak diteliti.

Dalam hal ini, sebanyak 95.9% produktivitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. berdasarkan angket yang telah diisi oleh responden dan dari hasil analisis peneliti, ada beberapa faktor lain yang menyebabkan hal ini bisa terjadi. Dilihat dari tingkat disiplin kerja hampir semua karyawan PT Garis Harmoni pernah melanggar tata tertib perusahaan seperti datang terlambat akan tetapi ini bukan persoalan yang besar bagi karyawan PT Garis Harmoni. Selain itu,

<sup>55</sup> Sef Afif Setiawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel INTERVENING* (Studi kasus PT. Bank Tabungan Negara (persero) TBK Syariah Malang), 2018

dilihat dari tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mereka terima dari perusahaan bahwa karyawan PT Garis Harmoni memang sangat diwajibkan oleh perusahaan untuk memakai alat pelindung kerja. Mereka menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah di terima merupakan sebuah kewajiban yang harus di lakukan oleh semua karyawan demi keamanan saat berada didalam lingkungan kerja. Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Peneliti merasa bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Garis Harmoni masih jauh dengan harapan perusahaan. Jadi untuk tahun berikutnya diharapkan PT Garis Harmoni bisa mencapai targte yang sudah diharapkan sebelumnya.

Pada penelitian ini, yang akan menjadi pertimbangan guna memberikan keterangan mengenai variabel apa saja yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil dari kuisisioner yang sudah di jawab oleh responden, peneliti melihat motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan masih kurang maksimal seperti memberikan bonus dalam bentuk uang tambahan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaanya sebelum waktu yang sudah ditentukan, selain itu perusahaan juga bisa memberikan penghargaan khusus bagi karyawan yang sudah setia bekerja pada perusahaan PT Garis Harmoni lebih dari 2 tahun, sehingga mereka beranggapan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kinerja antara karyawan lama dengan karyawan baru. Jadi







- atau diterangkan sebesar 4,1% oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidupnya di jelaskan oleh variabel yang lain.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya ialah variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan dibuktikannya hasil dari pengukuran bahwa dari ketiga variabel independent yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja.
- B. Saran
- Hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran

atau diterangkan sebesar 4,1% oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidupnya di jelaskan oleh variabel yang lain.

5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya ialah variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan dibuktikannya hasil dari pengukuran variabel-variabel tersebut bahwa dari ketiga variabel independent yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Saran

Hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diambil:

atau diterangkan sebesar 4,1% oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidupnya di jelaskan oleh variabel yang lain.

5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya ialah variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan dibuktikannya hasil dari pengukuran bahwa dari ketiga variabel independent yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

**B. Saran**

Hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran

- atau diterangkan sebesar 4,1% oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidupnya di jelaskan oleh variabel yang lain.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya ialah variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan dibuktikannya hasil dari pengukuran bahwa dari ketiga variabel independent yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja.
- B. Saran**
- Hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran

atau diterangkan sebesar 4,1% oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan hidupnya di jelaskan oleh variabel yang lain.

5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Garis Harmoni Surabaya ialah variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan dibuktikannya hasil dari pengukuran variabel-variabel tersebut bahwa dari ketiga variabel independent yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Saran

Hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diambil:



## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, Kisdarto. *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta: Gramedia, 2001
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan Daerah Kota MANADO*” Jurnal---Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015
- Field, Andy “*Discovering Using IBM SPSS Statistic 8th Edition*”. London: SAGE, 2013
- Ghozali, Imam. *aplikasi Analisis Mutivariete*, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2013
- Guntur Letje S. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* Jakarta: Airlangga, 2003
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistika Infrensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016
- Jonatan, sarwopno. *Metode Peneltian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Labudo, Yurista. “*Disiplin kerja dan Kompoensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Studi pada karyawan PT. Sinar Glongsong Utama)*”, Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 – Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013
- Munandar Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2013
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992



